

10 de enero de 2017

Hon. Miguel A. Romero Lugo
Presidente
Comisión de Gobierno
Senado de Puerto Rico
El Capitolio
San Juan, Puerto Rico 00902-2228

Hon. Ángel R. Peña Ramírez
Presidente
Comisión de Asuntos Laborales
Cámara de Representantes
San Juan, Puerto Rico 00902-2228

Re: P.del S.212/ P. de la C.453

Comparece la Coalición del Sector Privado (“CSP”), entidad que agrupa sobre 27 organizaciones empresariales y profesionales, entre ellos la Asociación de Industriales, la Cámara de Comercio de Puerto Rico (CCPR), la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA), la Asociación de Comercio al Detal, la Asociación Productos de Puerto Rico, la Asociación de Restaurantes (ASORE), la Asociación de Hospitales, la Asociación de Agricultores, la Asociación de Navieros, la Asociación de Constructores, la Asociación de Agricultores, Grupo Unido de Importadores de Automóviles (GUÍA), Asociación de Compañías de Seguros de Puerto Rico (ACODESE), el Colegio de Optómetras, el Colegio de Contadores Públicos Autorizados, Internet Society of Puerto Rico y el Colegio de Ingenieros y Agrimensores.

Agradecemos la oportunidad brindada para someter nuestros comentarios y posición en torno al P. del S. 212/ P. de la C. 453, medidas que proponen crear la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*.

Entendemos que la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, representa un paso de avance en el mejoramiento del ambiente regulatorio que impacta la capacidad de operar una empresa en Puerto Rico. A nuestro entender, representa una revisión integrada y balanceada de varias leyes laborales, con el propósito de a convertir a Puerto Rico en una jurisdicción más atractiva para aquel tipo de inversión que crea empleos y así reducir las elevadas tasas de desempleo de la Isla. La medida también viabiliza que los empleados y los patronos puedan estructurar horarios de trabajo y periodos de alimentos que le sean convenientes. Además, tiende a armonizar nuestra legislación con la prevaleciente en los estados de los Estados Unidos. Todo ello, estableciendo un nuevo balance en las leyes enmendadas, pero sin socavar la salud y seguridad de nuestro pueblo trabajador.

Por tal razón, aunque existen algunas disposiciones de la medida que recomendamos que sean modificadas, la Coalición del Sector Privado apoya la aprobación del P. del S.212/ P. de la C. 453

Nuestra ponencia se divide en tres secciones, a saber: (1) el trasfondo de la medida; (2) recomendaciones para enmendar algunas de sus disposiciones; y (3) un resumen esquemático de las disposiciones principales de la medida.

I. Trasfondo

Por muchos años la CSP y varias asociaciones que la componen habían sometido a las distintas administraciones de gobierno recomendaciones para reformar la legislación laboral en Puerto Rico. Dichas gestiones surgieron del convencimiento de que algunos aspectos de nuestra legislación laboral presentan obstáculos para impulsar la economía, y dificultan la creación y retención de empleos en nuestro país.

Pero la CSP no ha sido la única en advertir sobre el efecto adverso de algunas de nuestras leyes laborales con respecto al ambiente regulatorio para operar un negocio en Puerto Rico y cómo limitan la competitividad de nuestras empresas. La *Exposición de Motivos* de la medida ofrece un nutrido informe de advertencias previas sobre la necesidad de transformar y hacer más flexible nuestra legislación laboral y así establecer un ambiente regulatorio más atractivo para la creación y retención de empleos. Entre los estudios mencionados se encuentran el *Informe Tobin* (1975)(dirigido por el Dr. James Tobin, Premio Nobel de Economía en el año 1981) y el *Informe Krueger* (2015)(dirigida por la ex-directora de Fondo Monetario Internacional, la Dra. Anne Krueger). La *Exposición de Motivos* también reconoce las recomendaciones del *Plan de Crecimiento Económico y Fiscal* (“PCEF”), publicado el 9 de septiembre de 2015 por el “Grupo de Trabajo para la Recuperación Fiscal y Económica de Puerto Rico,” que fuera nombrado por el Gobernador Alejandro García Padilla.

A lo citado en la *Exposición de Motivos* se debe añadir que en septiembre de 2009 el Gobierno de Puerto Rico anunció un *Modelo Estratégico para una Nueva Economía (MENE)*, el cual identificó una reforma de nuestras leyes laborales como una de las estrategias pilares para reactivar nuestra economía.¹ Subsiguientemente, el 15 de septiembre de 2010, el entonces Secretario del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio aportó los siguientes *hallazgos y conclusiones* de su departamento:²

La legislación laboral vigente en su mayoría ha dejado de ser funcional para un Puerto Rico Moderno.

Nuestra legislación laboral, en gran medida rígida y poco atemperada a la realidad económica del Siglo 21, es un factor muy importante que distorsiona y afecta negativamente el mercado laboral de Puerto Rico. Entre los efectos negativos que ha tenido la actual legislación laboral de Puerto Rico se encuentra la disminución de nuestra competitividad que consiste en una obstaculización directa a la creación de empleos y a la inversión local y foránea. ... Como resultado, se producen tasas de participación laboral bajas, tasas de desempleo altas y se crea un ambiente en general menos productivo.

La proliferación de leyes laborales locales acarrearán una serie de costos adicionales para las empresas. De hecho, muchos inversionistas evitan o descartar a Puerto Rico precisamente por este factor. Por consiguiente, la existencia de tanta regulación estatutaria limita la capacidad empresarial de generar nuevos empleo y/o mantener los existentes.

El continuo incremento de los costos de operación, los aumentos en los beneficios mandatorios, el alza del salario mínimo, los costos asociados al “overtime”, las primas pagadas al Fondo del Seguro del Estado, el aumento sustancial al bono de Navidad y a la

¹ Amerita señalarse que la necesidad de una *reforma laboral* se reconoció tan esencial como reformas contributivas, energéticas, permisología, reorganización de la rama ejecutiva y promoción de las alianzas público-privadas.

² Hon. José R. Pérez Riera, ponencia del 15 de septiembre de 2010, sobre la Resolución del Senado 718, páginas 1 a 5.

indemnización provista por la Ley 80 a partir del año 2005 han puesto en precario las finanzas de muchas empresas y cohíben el reclutamiento de más empleados.

En marzo de 2010, **Advantage Business Consulting**, empresa local de consultoría económica y gerencial, le entregó a la Compañía de Exportación y Comercio un estudio que examinó el impacto de las leyes laborales sobre la capacidad de nuestra economía para atraer inversiones, crear y retener empleos.³ Algunos de los hallazgos y recomendaciones del informe fueron:

“Para demasiados empresarios existentes y potenciales, no es atractivo operar en Puerto Rico o prefieren operar a pequeña escala. La razón es que el nivel de remuneración laboral previene la obtención de ganancias que les compense su riesgo o que sean tan atractivas como las que obtienen en otras jurisdicciones. Se recomienda:

- a) Reducir el costo laboral no-monetario*
- b) Reducir el costo laboral monetario*
- c) Aumentar la productividad a través de más flexibilidad*
- d) Reducir el riesgo de emplear.”⁴*

.....
“Utilizando la experiencia de Latinoamérica como punto de referencia, flexibilizar el marco de reglamentación laboral en Puerto Rico podría representar 20 mil empleos.”⁵

La Ley 80 es un ejemplo de legislación laboral afectando particularmente a empresas pequeñas de capital local que operan en el mercado formal.”⁶

“Un factor importante es que los costos asociados al despido pueden generar una distorsión en el mercado laboral. Establecen una penalidad al patrono si al momento de reclutar no toma el personal idóneo. Por lo tanto, las compañías tienden a contratar empleados del grupo de trabajadores que están empleados, en vez de arriesgarse a contratar a una persona desempleada. En este escenario, el número de desempleados se mantiene constante pero se alarga el tiempo para una persona desempleada conseguir trabajo. Esto es consistente con la experiencia de Puerto Rico donde los individuos experimentan largos períodos en las filas del desempleo, comparado con los Estados Unidos donde los períodos son más cortos.”⁷

“Se recomienda que los beneficios mandatorios en la Isla se estructuren en el marco del siguiente principio: “Los beneficios mínimos mandatorios por ley en Puerto Rico serán similares a los beneficios promedios que se observan en los Estados Unidos.”⁸

En la encuesta de empresarios puertorriqueños realizada por **Estudios Técnicos** en el año 2010,⁹ y que es citada en la *Exposición de Motivos* se identificó que los tipos de regulaciones que más afectan

³ *Análisis de Reforma Laboral*, marzo de 2010.

⁴ *Id.*, a la p. ii

⁵ *Id.*; p. 14.

⁶ *Id.*, p. iii.

⁷ *Id.*, p. 16

⁸ *Id.*, p. iii; p. 17-22.

⁹ *Estudio de la Reforma del Mercado Laboral en Puerto Rico* (noviembre, 2010), pp. ix-x, 66-71.

adversamente las operaciones de los negocios eran aquellos relacionados con “*horas y salarios,*” “*beneficios compulsorios*” y “*la normativa que regula los despidos.*”¹⁰ La misma encuesta revela que al ser preguntado sobre cómo se impactaría su plantilla laboral si se cambiaran dichas regulaciones laborales, el 23.1% de los empresarios indicaron que aumentarían su plantilla laboral en un 30%; el 54.3% indicó que aumentaría su plantilla entre un 5% y el 20%; mientras que 23% indicó que no aumentaría la cantidad de sus empleados.¹¹

Por ser parte del historial relevante a la medida los informes y comparencias legislativas arriba citadas, recomendamos que referencia a ella en la Exposición de Motivos. Posiblemente a la página, 6, después del segundo párrafo. En la alternativa, se podría incluir en el Informe sobre la medida.

No obstante todo lo anterior, los contornos específicos de los cambios necesarios para comenzar a implantar una reforma en las regulaciones laborales aplicables al sector privado, no se habían establecidos antes del P. del S. 212/ P. de la C. 453 . De hecho, la medida acoge muchas de las recomendaciones de la CSP, aunque otras son de nueva inclusión.

II. Cambios Recomendados

Al examinar la medida, hemos identificado las siguientes disposiciones que estimamos deben ser modificadas para atender mejor los propósitos de la medida y evitar conflictos de interpretación:

1. *Presunción-Contratista Independiente*- El Artículo 2.3(d)(5) propone ofrecer una lista *no exhaustiva de ejemplos* de inversión a ser realizado por el contratista independiente con el propósito de realizar los servicios pactados. Pero del texto de la medida surge claramente que no hay que cumplir con todos ellos, pues algunos confligen. Por ejemplo, si el contratista adquirió su propio local o herramientas, ¿por qué tendría la obligación de alquilar espacio o equipo del principal? Sin embargo, al final de la sub sección (ii) se utiliza el término copulativo “y” en vez del disyuntivo “o.” Ello puede causar confusión y errores de interpretación. Así, recomendamos que el Artículo 2.3(d)(5)(ii) lea como sigue:

“ (ii) la obtención de una licencia o permiso del principal para acceder al lugar de trabajo del principal para realizar el trabajo acordado; o ”

2. *Empleados de otras jurisdicciones*. El Artículo 2.17 establece que empleados provenientes de otras jurisdicciones y con destakes temporeros en Puerto Rico, pueden pactar la mayoría de los términos y condiciones laborales, cuando mantienen el estatus de empleado con su patrono de origen y el destake en Puerto Rico no excede tres (3) años. Dicha normativa ayuda traer a Puerto Rico talento extranjero que típicamente no está disponible en el mercado local. Sin embargo, se ha notado que los visados emitidos por el Gobierno de los Estados Unidos de América. autorizando trabajar temporeramente en los Estados Unidos (incluyendo Puerto Rico), pueden ser concedidos por un periodo de tiempo mayor a tres (3) años. Por ende, se recomienda que se enmiende el Artículo 2.17 para que las disposiciones de este artículo se extiendan por la

¹⁰ *Id.*, p. 72.

¹¹ *Id.*, p. 74.

duración del permiso de trabajo temporero otorgado por el gobierno federal. Por consiguiente, recomendamos que el Artículo 2.17 sea enmendado para que lea como sigue:

“Artículo 2.17- Derecho Aplicable: Empleados de otra Jurisdicción

En los casos en que un empleado de otra jurisdicción es asignado a trabajar en Puerto Rico para beneficio de otro patrono, pero mantiene su relación de empleo con el patrono ubicado en la otra jurisdicción y su destaque en Puerto Rico no excede de tres (3) años consecutivos, en cuyo caso los derechos y obligaciones contractuales y legales se interpretarán conforme a lo acordado en el contrato de empleo. Si el destaque en Puerto Rico es en virtud de una autorización para trabajar emitida por el Gobierno de los Estados Unidos de América, las disposiciones de este Artículo aplicarán mientras dure dicha autorización o visa. En ambos casos, el empleado estará sujeto a las disposiciones de las leyes de Puerto Rico de contribución sobre ingresos, de discrimen en el empleo y de accidentes o enfermedades ocurridas en el empleo. De las partes no haber seleccionado contractualmente el derecho aplicable, se estará sujeto a las normas de Puerto Rico.”

3. *Derecho a ausentarse para participar en un servicio religioso.* El Artículo 2.19 establece una nueva obligación a conceder tiempo libre a todo empleado que necesite asistir a un servicio religioso durante determinados días en el año. Este derecho del empleado y obligación del patrono no existe en Puerto Rico, ni en los estados de los Estados Unidos de América.

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles federal requiere que el patrono realice esfuerzos para acomodar la solicitud de un empleado de ausentarse del trabajo por razón de una creencia o práctica religiosa. O sea, la obligación de tratar de hacer un acomodo ya existe en la ley federal; pero dicha obligación no requiere necesariamente permitir la ausencia. Si la concesión representa una carga económica o afecta adversamente las operaciones, se puede denegar. La obligación tampoco está atada a días claramente relacionados a una práctica o creencia religiosa en particular, por el obvio riesgo de inconstitucionalidad. Establecer el derecho a ausentarse durante días vinculados a una religión en particular, pero no días vinculados a otras religiones, puede dar lugar a un cuestionamiento legal.

Además, el Artículo 2.19 no toma en consideración el tamaño del patrono ni la naturaleza de las operaciones de la empresa. Obviamente, para empresas pequeñas, la dispensa para estar ausente parte del día mientras otros trabajan, puede ser oneroso. Por otro lado, existen empresas de operación continua, como lo son los hospitales, hoteles, muchos restaurantes y farmacias, al igual que algunas empresas manufactureras, que verán sus operaciones afectadas de establecerse esta obligación nueva.

Finalmente, dado que la obligación de conceder tiempo libre es solamente para asistir al servicio religioso, para el patrono poder estar seguro de que no se está abusando del derecho, este Artículo seguramente fomentará que los patronos requieran la presentación de certificados de asistencia que tendrían que ser emitidos por el sacerdote, pastor o ministro. Pero distinto a un certificado médico o certificado de haber comparecido a un tribunal, en la situación del servicio religioso, la persona que tenga la nueva obligación de emitir las certificaciones, tal vez no observe directamente al feligrés para saber que estuvo presente durante el servicio.

Por todo lo anterior, recomendamos que el Artículo 2.19 *sea eliminado*.

4. *Ley Núm. 80- Apoyo al micro empresario.* Con frecuencia se habla de apoyar al pequeño o micro empresario, incluso mediante legislación que los eximan de disposiciones legales que dificultan sus operaciones. Véase, Ley Núm. 62: 2014 y Ley Núm. 120:2014. Sin embargo, hasta el presente no se ha provisto apoyado en un asunto extremadamente importante para la administración de su personal diariamente. En particular, los microempresarios necesitan poder administrar sus negocios sin una

indebida intromisión gubernamental al momento de determinar si sus empleados mantienen la conducta y desempeño apropiado para continuar laborando en el negocio o cuando necesitan evaluar quien será retenido en momentos de reducción de personal. Debido a su limitado tamaño, no pueden tener “departamentos de personal” para asegurarse que cumplen con todas las disposiciones de la Ley de Despidos Injustificados. Más aún, incluso si cumplen con todos los requisitos de dicha ley, en últimas instancias tienen que litigar en un tribunal, con todos los costos que ello conlleva.

También pertinente es que en caso del pequeño y el microempresario, el dueño está envuelto directa y personalmente en las operaciones. Está en una posición óptima para saber quién no está dando el grado o quién debe ser retenido cuando las circunstancias económicas de la empresa requieren un ajuste en la plantilla laboral. No se justifica que el gobierno esté interviniendo en esa facultad gerencial tan importante.

Por estas razones, recomendamos que se exima de la Ley de Despidos, al patrono que sea residente de Puerto Rico y que emplee diez (10) empleados o menos.

Para implantar esta propuesta, en el Artículo 4.14, que añade un nuevo Artículo 14 a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, se debe *añadir* al final del inciso (g), el siguiente texto:

“El término tampoco incluirá al patrono que sea residente de Puerto Rico que emplee diez (10) empleados o menos. Esta exención se extenderá por los dos (2) años siguientes al año calendario en que la nómina del patrono exceda de diez (10) empleados durante más de veintiseis (26) semanas en cada uno de los dos (2) años.”

Una alternativa a una exención de la Ley Núm. 80 sería establecer una exposición monetaria alterna, mediante una progresión monetaria menor y con un tope de tres (3) meses de salario, cuando se trate de una microempresa, según arriba definida.

III. Resumen Esquemático de las Disposiciones Principales de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral

La medida establece un régimen nuevo para la acumulación de licencia por vacaciones, enfermedad y bono de Navidad para empleados contratados después de aprobarse la ley. Las tasas de acumulación de las licencia por vacaciones y enfermedad, al igual que la cuantía del bono de Navidad de los empleados actuales no quedan afectados.

Los empleados nuevos, sin embargo, comenzarán con una tasa de acumulación menor de licencia por vacaciones, pero con el pasar de los años, alcanzarán el nivel de beneficios disfrutados por los empleados actuales. Permitir que empleados nuevos sean contratados a un costo menor con respecto a beneficios de vacaciones, enfermedad y bono de Navidad, establece un incentivos para contratación.

De igual manera, permitir periodos probatorios de 18 meses y un uso más extenso de empleos temporeros o por término específico, sin que la empresa esté expuesta a la Ley de Despidos, establece un ambiente regulatorio favorable para la contratación. Al reducir el riesgo y la exposición monetaria durante el periodo probatorio y en el uso más flexible de contratación, se reducen preocupaciones que frecuentemente inhiben la contratación de nuevos empleados.

Por otro lado, la medida realiza cambios con respecto a normas operacionales, los cuales son de aplicación, independientemente de la fecha de contratación. Con respecto a los cambios aplicables a todos los empleados, se destacan aquellos que establecen normas fáciles para determinar si se ha trabajado en exceso de ocho (8) horas en un día; flexibilizan los horarios de trabajo y el momento para tomar alimentos;

viabilizan acuerdos de semana comprimida; establecen uniformidad en el pagos de todas las horas extras; crean el procedimiento mediante el cual un empleado pueda solicitar más flexibilidad en su horario de trabajo y lugar de trabajo y la manera y el término dentro del cual el patrono le tenga que responder; eliminan la presunción de que el patrono siempre despide sin justa causa o por razones discriminatorias; reformulan la indemnización progresiva bajo la Ley de Despidos y el establecimiento de un tope de nueve (9) meses de salario; la implantación de un sistema de *flexiseguridad* que conlleve un aumento en los beneficios de desempleo en aquellas situaciones en que el empleado se quede sin empleo; armonizan la ley de Puerto Rico con la federal, con respecto a los topes monetarios recobrables por concepto de angustias mentales en casos de discrimen; viabilizan que los patronos puedan extender a sus empleados en Puerto Rico todos los beneficios autorizados por la ley federal de contribuciones sobre ingresos, bajo los llamados “Cafeteria Plans”; aumentan las protecciones bajo la Ley de Lactancia y Extracción de Leche Materna y extiende sus beneficios a empleadas que trabajan a tarea parcial; derogan la Ley de Cierre; establecen normas concretas y claras para la interpretación de los contratos de empleo y para determinar si una relación de servicios es una de contratista independiente en vez de empleo; establecen términos prescriptivos uniformes para reclamaciones laborales; y conceden a las microempresas algún alivio en cuanto a la cantidad de días de licencias por vacaciones y por enfermedad que tienen que conceder y la duración del periodo de reserva de empleo cuando un empleado tiene un accidente o enfermedad ocupacional o no ocupacional.

A continuación ofrecemos un **resumen esquemático** de la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*. En la columna de la *izquierda* se identifica el objetivo perseguido. En la columna de la *derecha* se describe someramente lo propuesto por la medida.

OBJETIVO	DISPOSICIONES DE LA MEDIDA
<p>Establecer Normas de Interpretación Para el Contrato de Trabajo y la Relación de Empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> -reducir reclamaciones mediante normas claras -fomentar certeza en los contratos; las obligaciones de las partes, etc. 	<p>Por primera vez se establecen reglas específicas para aplicar e interpretar el “contrato de empleo” y los derechos y obligaciones de las partes.</p> <p>Las normas propuestas apoyarán certeza en la interpretación y cumplimiento de las obligaciones que surgen del contrato de empleo. Promoverán productividad, la gestión empresarial al proveer certeza a las relaciones de contratistas independientes y el flujo a Puerto Rico de recursos humanos internacionales con destakes temporeros.</p>
<p>Estimular la Contratación de Empleados</p> <ul style="list-style-type: none"> -reducir riesgos -Períodos Probatorios más extensos -Contratos Temporeros-facilitar su uso 	<p>Permite periodo probatorio automático de 18 meses, salvo que se estipule tiempo más corto voluntariamente.</p> <p>Facilita uso de contratos de empleo temporeros y contratos por tiempo específico, sin quedar expuesto a los pagos bajo la Ley de Despidos (Ley Núm. 80).</p>
<p>Estimular la Contratación de Empleados</p> <ul style="list-style-type: none"> - reducir costos laborales - beneficios mandatorios - licencia para vacaciones y enfermedad 	<p>Los empleados contratados <i>después</i> de aprobarse la Ley, tendrán una tasa de acumulación de vacaciones inicialmente más baja, pero irán aumentando hasta llegar a los niveles existentes.</p>

OBJETIVO	DISPOSICIONES DE LA MEDIDA
	<p>Vacaciones 0 a 1 año = 6 días anuales 1 a 5 años= 9 días anuales 5 años pero menos de 15 años = 12 días anuales 15 años o más = 15 días anuales</p> <p>Enfermedad 9 días anuales</p> <p><i>Los Empleados actuales</i> seguirán con las tasas de acumulación mensual que disfrutaban al presente.</p> <p>Para incentivar que los patronos den más horas de trabajo a empleados que trabajan a tiempo parcial, se aumenta a 130 horas mensuales las horas que pueden ser trabajadas, antes de requerir la acumulación de estos beneficios.</p>
<p>Para Estimular la Contratación de Empleados</p> <ul style="list-style-type: none"> - reducir costos laborales - beneficios mandatorios - bono de Navidad 	<p>Bono de Navidad. <i>Para empleados nuevos</i> contratados después de entrar en vigor la Ley, el bono legal podría ser 50% de lo requerido, durante los primeros 2 años de su empleo.</p>
<p>Para Estimular la Contratación de Empleados</p> <p>Reformar Ley del Bono de Navidad</p> <ul style="list-style-type: none"> - reducir costos laborales - beneficios mandatorios - bono de Navidad 	<p><i>Para empleados nuevos</i>, el bono legal será el 2% de todos los salarios pagados en el año, pero hasta un máximo de \$600, si patrono tiene más de 20 empleados; y hasta un máximo de \$300, para patronos con 20 empleados o menos.</p> <p>Para acumular el beneficio, el empleado nuevo debe trabajar por lo menos 1,350 horas en el año. Ello fomentará concesión de más horas de trabajo anuales para los empleados a tarea parcial.</p> <p>Al aumentar de 700 horas a 1,350 horas a ser trabajadas antes de tener que pagar el bono, los patronos estarán incentivados a conceder más horas de trabajo.</p> <p><i>Los empleados actuales</i> continuarán con los beneficios existentes. No les aplicará el cambio.</p> <p>Permite que los patronos puedan pagar el bono de Navidad desde el 15 de noviembre.</p> <p>Permite acreditar contra la obligación del bono cualquier otro bono previamente pagado al empleado durante el año por cualquier concepto.</p> <p>Permitir que el estado de situación y de ganancias y pérdidas debidamente certificado por un contador público autorizado para sustentar una solicitud de exención sea aquel compilado o revisado por un CPA; y autoriza que</p>

OBJETIVO	DISPOSICIONES DE LA MEDIDA
	dicho estado pueda corresponder al año económico del negocio.
Fomentar la Concesión Voluntaria de Beneficios, a Base de la Realidad de Cada Empresa	<p>Establece que los beneficios marginales <i>voluntarios</i> autorizados por la ley federal de contribuciones sobre ingresos como parte de un “plan de cafetería,” recibirán el mismo trato contributivo en Puerto Rico.</p> <p>Al incorporar plenamente las disposiciones federales para “cafetería plans,” se promueve que los patronos puedan conceder más beneficios voluntariamente, sin que tenga impacto contributivo para el empleado.</p>
Para Apoyar al Pequeño Empresario <ul style="list-style-type: none"> - reducir sus costos laborales y riesgos - Concederles más flexibilidad 	<p>Patrono, residente de Puerto Rico, con 12 empleados o menos- solo tiene que conceder 6 días anuales por vacaciones y 6 días por enfermedad.</p> <p>Patrono con 12 empleados o menos- los periodos de reserva en el empleo en casos de accidentes del trabajo o incapacidades no ocupacionales será de 6 meses en vez de doce meses o un año.</p>
Conceder Más Flexibilidad en los Horarios <ul style="list-style-type: none"> -reducir costos laborales -pagos de horas extras 	<p>Establece uniformidad en el pago de las horas extras diarias y semanales- siempre será tiempo y medio (1 ½).</p> <p>Autoriza itinerarios de trabajo semanal alternos o flexibles. (incluyendo la semana de trabajo comprimida). Ello se realiza <i>añadiendo</i> al listado existente en la Ley Núm. 379 a aquellos empleados que laboran bajo “itinerarios de trabajo semanal alternos o flexibles.”</p> <p>Autoriza acuerdos individuales de semana de trabajo comprimida (que permite completar la semana de trabajo de hasta 40 horas en 4 días; para tener 3 días libres a la semana).</p> <p>También se pueden acordar mediante votación secreta de 2/3 partes de los empleados afectados. Para ello, será necesario pagar a los empleados por lo menos 125% del salario mínimo federal.</p> <p>Permite que el empleado que se ausenta por asuntos personales pueda solicitar reponer las horas en la misma semana (sin pago de horas extras).</p> <p>Concede más flexibilidad en cuando al momento en que pueda tomarse el/los periodo(s) para alimentos.</p> <p>Dispone que la interpretación de la Ley de Horas Extras (Ley Núm. 379), incluyendo los puestos e industrias <i>exentas</i>, será armoniosa con las disposiciones similares</p>

OBJETIVO	DISPOSICIONES DE LA MEDIDA
	<p>bajo la legislación federal (FLSA). Las exenciones bajo ley federal aplicarán bajo la ley de PR.</p>
<p>Promover la Pronta Atención Patronal de Solicitudes de Cambio en los Horarios y Lugares de Empleo</p>	<p>Crea el derecho para que el empleado pueda solicitar condiciones de trabajo flexibles (tanto en horarios como lugares para realizar el trabajo).</p> <p>Requiere que el patrono considere prontamente dichas solicitudes y que fundamente su decisión.</p>
<p>Establecer derecho a ausentarse ciertos días en el año para asistir a servicios religiosos.</p>	<p>Concede derecho a ausentarse, sin paga, para asistir a servicio religioso el Viernes Santo, Domingo de Resurrección, Día de Acción de Gracias, 25 de diciembre, 1 enero, y los domingos, de 5am a 12pm. Establece penalidades.</p>
<p>Ley de Lactancia y Extracción de Leche Materna</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer más certeza en las normas aplicable 	<p>Se incorporan normas jurisprudenciales para aclarar los requisitos de tener un “lugar adecuado” y se extiende protección a empleadas a tarea parcial que trabajan más de 4 horas en el día.</p>
<p>Reducción de Costo Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> -Eliminar las restricciones a los horarios permisibles para trabajar -Reducir costo laboral bajo la Ley de Cierre 	<p>Se deroga la Ley de Cierre.</p>
<p>Establecer un Sistema de <i>Flexiseguridad</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Aumentar Beneficios de Desempleo - Reformar a la Ley de Despido y Discrimen en el Empleo -reducir riesgos 	<p>Conforme a principios de <i>flexiseguridad</i>, se aumenta escalonadamente los beneficios regulares de desempleo <i>actuales</i> de un mínimo \$7.00 y un máximo \$133.00 semanales-- a un mínimo de \$60 a un máximo de \$240 semanales.</p> <p>Se viabiliza dicho aumento incrementando de \$7,000 a \$10,500 la base salarial anual sobre la cual se cobran contribuciones para los fondos de desempleo.</p> <p>Simplifica la interpretación de la Ley de Despidos (Ley 80) mediante definiciones más claras. Dichas definiciones reconocen la importancia de la productividad y buena conducta. Facilita la compra de los negocios por inversionistas nuevos.</p> <p>Modifica fórmula de la compensación por despido y</p>

OBJETIVO	DISPOSICIONES DE LA MEDIDA
	<p>establece límite a la indemnización a un máximo de 9 meses de sueldo.</p> <p>Reconoce que las reclamaciones por despido pueden ser transadas después del despido.</p> <p>La indemnización bajo la Ley 80 o cualquier pago por despido por una suma de dinero equivalente a la Ley 80, quedará exento de contribuciones sobre ingresos.</p> <p>Elimina la presunción de discrimen bajo la Ley Núm. 100. Con dicho cambio se seguirán la reglas evidenciaría bajo las leyes federales de discrimen. Las leyes federales y de Puerto Rico, sobre el mismo tema, se interpretarán de manera armoniosa.</p> <p>En reclamaciones de discrimen o represalia, se adopta la reglamentación federal con respecto a los límites monetarios a los daños compensables. O sea, se continuará pagando el <i>doble</i> de los salarios y beneficios dejados de percibir; pero la indemnización por angustias mentales o daños punitivos, quedará sujeto a los límites monetarios dispuestos en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.</p>